
The Asia Pacific

Journal of Management Studies

ISSN: 2407-6325

Vol. 6 | No. 3

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KULIT MURNI ASIA TENGGARA

Maesaroh * Shinta Bella **

* STIE La Tansa Mashiro

** STIE La Tansa Mashiro

Article Info

Keywords:

Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance

Abstract

The background of the problem in this research is the work targets of employees that have not been achieved, the lack of employee interaction with one another in carrying out the tasks of superiors so that the work is less than optimal, the leader is less able to give birth to thoughts for future reach, the leadership lacks motivation for employees , because there are still some employees who are lazy and leave the task during working hours without prior information or permission, the number of problems of employees outside of work that result in lack of concentration in work.

This study uses an associative method with a quantitative approach. The population in this study were 120 employees at PT. Southeast Asia Pure Skin. Sampling using slovin formula with a sample size of 40 respondents.

The results of this study indicate that leadership style and motivation have a relationship to employee performance, while the contribution of leadership style and work motivation affects employee performance by 40% while the remaining 60% is influenced by other factors not examined by the authors. As for the t test (1) the influence of leadership style on employee performance at PT. Southeast Asia Pure Skin, based on the results of the t test with t count > t table that is (4.968 > 2.026), and a significant value of 0.000 < 0.05, meaning that there is an influence between leadership style on employee performance, (2) the effect of work motivation on employee performance at PT. Southeast Asia Pure Skin, based on the results of the t test with T count > T table that is (2,460 > 2,026), and a significant value of 0.019 < 0.05, meaning that there is an influence between work motivation on employee performance. (3) leadership style and work motivation on employee performance based on the results of the f test with the results of the f count > f table that is (12,347 > 3,244) with a significance value (0,000 < 0,05) meaning that there is a significant influence between leadership style and work motivation simultaneously on employee performance.

There is a positive influence between leadership style on employee performance at PT. Southeast Asia pure skin, There is a positive influence between work motivation on employee performance at PT. Southeast Asia pure skin, leadership style and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Southeast Asia's pure skin.

Latar belakang masalah pada penelitian ini adalah Target kerja karyawan yang belum tercapai, kurangnya Interaksi karyawan satu dengan yang lainnya dalam melaksanakan tugas dari atasan sehingga hasil kerjanya kurang optimal, pemimpin kurang mampu melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan ke depan, kepemimpinan kurang memberi Motivasi kepada karyawannya, karena masih adanya sebagian karyawan yang bermasalah-masalan dan meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan atau izin terlebih dahulu, Banyaknya masalah karyawan diluar kerja yang mengakibatkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan metode assosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 karyawan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara. Pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* dengan jumlah sampel 40 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sebesar 40% sedangkan sisanya 60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Adapun untuk uji t (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara, berdasarkan hasil uji t dengan t hitung $> t$ tabel yaitu ($4,968 > 2,026$), dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara, berdasarkan hasil uji t dengan T hitung $> T$ tabel yaitu ($2,460 > 2,026$), dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (3) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji f dengan hasil nilai f hitung $> f$ tabel yaitu ($12,347 > 3,244$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kulit murni asia tenggara, Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kulit murni asia tenggara, Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. kulit murni asia tenggara.

Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat 1 mental intelektual seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merk, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus

menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insananya berkembang maksimal.

Kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah bagaimana karyawan dalam organisasi tersebut berkomunikasi dengan karyawan yang lain, karena dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus berinteraksi dengan karyawan yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Suatu kerja sama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara

unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Sedarmayanti, (2009 : 88) "Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya". Definisi kinerja Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas kinerja sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan untuk menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik dibutuhkan seorang pemimpin, Seorang pimpinan dalam suatu organisasi harus mampu berkomunikasi secara efektif, cepat dan tepat sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat segera dimengerti oleh seluruh karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi yang ada di kantor dapat diketahui bersama untuk mencapai pemahaman bersama diantara karyawan. Instruksi dan pesan dari atasan dapat dimengerti dengan baik oleh bawahan dan bawahan dapat menyampaikan pendapat serta hasil pekerjaan kepada atasan dengan baik pula, sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat dioptimalkan. Seorang pemimpin harus mampu menjalankan peran kepemimpinannya, yaitu mampu mempengaruhi sekelompok orang atau bawahannya untuk bekerja sama melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam sebuah organisasi untuk mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2009:25) menyatakan "kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan". Berdasarkan pengamatan pada PT. Kulit

Murni Asia Tenggara salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan pada PT. Kulit Murni Asia Tenggara, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional berdasarkan pada kekayaan konseptual, melalui karisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan ke depan. Dalam konteks kepemimpinan, adalah penting bagi seseorang untuk dapat menanamkan pengaruhnya terhadap orang lain.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno, (2011 : 110) "Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai". Kondisi lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya dorongan semangat atau motivasi kerja. Dengan motivasi, seorang karyawan akan bersedia mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu dalam rangka memacu produktivitas kerja karyawan, diperlukan adanya dorongan atau motivasi. Motivasi seorang karyawan dapat tumbuh dari dalam dirinya sendiri ataupun karena dorongan yang diberikan oleh atasannya. Namun

terkadang seorang atasan kurang peka terhadap kesulitan para bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam mengerjakan tugasnya. Hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi, kepemimpinan dan motivasi tersebut perlu mendapat perhatian dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan agar tercapai kinerja yang optimal. Pentingnya melakukan analisis pengaruh faktor komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah diharapkan dapat menemukan unsur-unsur mana yang perlu dikembangkan dan diperbaiki sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi, peneliti menemukan adanya kekurangan mengenai tata tertib ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan Motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana kesekuruan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan gaya kepemimpinan perusahaan dan keinginan karyawan akan mendorong peningkatan hasil kerja bagi karyawan.

Kajian Pustaka

Definisi Kinerja

Menurut The Scriber-Bantam English Dictionary seperti yang terdapat dalam Moheriono dalam Ma'arif & Kartika (2012), "kinerja secara etiomologis berasal dari kata "*to perform*" dengan beberapa entries, yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out an execution*);
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*);
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan

4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is excepted of a person or machine*)".

Menurut Sedarmayanti (2011:260) menyatakan "kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas" sedangkan Menurut Rivai (2009 : 532) "Kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan"

Dari pernyataan Ahli diatas dapat peneliti simpulkan kinerja merupakan segala sesuatu yang dikerjakan dengan baik akan mendapatkan hasil yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas, oleh karena itu kerja seseorang akan berdampak pada kinerjanya yang bagus.

Gaya Kepemimpinan

Fahmi (2014:15), mengemukakan bahwa "kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia".

Sedangkan Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:23) menjelaskan "kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu".

Fahmi (2014:15), mengemukakan bahwa "kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain

untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia”.

Gaya Pemimpin disuatu organisasi, baik yang bersifat menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelolah perusahaan tersebut. Dan para pemimpin telah terbiasa menjadikan kinerja sebagai salah satu ukuran dalam mendukung pengambilan keputusan.

Motivasi Kerja

Menurut Uno (2009) “Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa

- 1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu,
- 2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling* seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia,
- 3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan”

Menurut Hasibuan (2009) “mengungkapkan motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi”.

Menurut Bangun (2012) mengatakan bahwa “motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik”. Sedangkan, Kadarisman (2012)

mengungkapkan hal yang serupa bahwa “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan padanya”

Dari Pernyataan para ahli diatas dapat peneliti simpulkan motivasi dalam pekerjaan sangat dibutuhkan karena sangat berdampak pada keberlangsungan pekerjaan karena karyawan tidak selalu dalam keadaan baik/tidak punya masalah oleh karena itu pemimpin harus memotivasi karyawannya, agar mendapatkan kinerja yang optimal.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2011 : 73) “Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode assosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian atau hubungan, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala atau peristiwa”.

Metode ini ditunjukkan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara. Dasar penelitian ini adalah survey yaitu dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan maupun pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian guna memperoleh data yang objektif dan valid dalam memecahkan permasalahan yang ada.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi peneliti adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini yang menjadi target

adalah seluruh karyawan PT. Kulit Murni Asia Tenggara. Yang berjumlah 115 karyawan.

Menurut Sugiyono, (2010) “Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*, yakni pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Sugiyono, (2010) “Metode dalam teknik ini menggunakan *purposive sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan pertimbangan tertentu. Untuk mendapatkan sampel yang representatif menggunakan rumus untuk mencari data yang lebih akurat. Jumlah kelayakan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dicari dengan menggunakan rumus Slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2013:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

Peneliti akan terjun langsung guna mendapatkan data yang diperlukan karena metode ini memerlukan kontak antara peneliti dan responden, penyebaran ini difokuskan kepada karyawan PT. Kulit Murni Asia Tenggara

Adapun metode yang digunakan yaitu

a) Kuesioner, dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan kepada Karyawan Pada PT. Kulit Murni Asia Tenggara

“Skala Likert Menurut Sugiyono (2010 : 93) adalah sebagai berikut:

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan”

- b) Dokumentasi, mencatat atau fotocopy dokumen yang ada pada PT. Kulit Murni Asia Tenggar
- c) Observasi, suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009:49), “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Uji validitas ini, secara manual dihitung dengan cara mengorelasikan setiap skor item dalam setiap variabel.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:354) “dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Apabila nilai Cronbach’s Alpha $> 0,6$ maka data dinyatakan reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan. Pengujian Reliabilitas yang peneliti lakukan ini dapat menunjukkan sejauhmana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang dapat diandalkan

dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut dilakukan.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal.

Menurut Santoso (2010 : 193) "Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yakni dengan melihat kurva normal P - plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Teknik lain yang dapat digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel kategorikal dengan *chi-square*

Selain dengan melihat kurva normal P-plot, uji normalitas juga dapat dilakukan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2009 : 89) "Menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak

signifikan mempengaruhi variabel dependen

- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- 3) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari: (1) Nilai *tolerance* dan lawannya; (2) *Variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan"

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2009 : 125) "Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskesdatisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang Homoskesdatisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser.

Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghazali (2011 : 113)

“Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang bebas autokorelasi. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang atau individu atau kelompok yang sama pada periode berikut.

Salah satu metode analisis untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan melakukan uji Durbin-Watson.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2010 : 277)

“Analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis assosiatif (pengaruh antar variabel) menggunakan pendekatan analisis regresi berganda bermaksud bagaimana keadaan variabel dependen (terikat) bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktornya”.

Analisis Korelasi

Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Koefisien korelasi adalah angka yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel.

Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar persentase (%) variabel x (variabel bebas) mempengaruhi variabel Y (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi

variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, maka penulis akan menggunakan koefisien determinasi (Kd) untuk mengetahuinya.

Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali, (2011:84) “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi)> 0,05 (α) atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- b. Jika probabilitas (signifikansi)< 0,05 (α) atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial”.

Uji Simultan (Uji F)

“Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat” (Ghozali,2011:84)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5 %. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel

independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Gunjarati, 2001).

$$ei = a + \beta X_i + vi$$

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 (α) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.
- Jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 (α) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji T

Uji t merupakan penelitian untuk menguji signifikansi pengaruh secara individu variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	3,698	.001
gaya kepemimpinan	4,968	.000
motivasi kerja	-2,460	.019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai sig untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,968 > t_{tabel} 2,026$ maka terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai sig $0,019 < 0,05$ dengan nilai t hitung $-2,460 > -2,026$ maka terdapat pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Uji F

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F (Fisher) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang meliputi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka regresi signifikan secara statistik.

Tabel Hasil Uji f

Model	F	Sig.
1 Regression	12,347	.000 ^b
Residual		
Total		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $12,347 > f_{tabel} 3,244$ maka terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar $(4,968 > t_{tabel} 2,026)$ dengan nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara maka H_0 ditolak H_a diterima.

Gaya Kepemimpinan adalah cara bagaimana agar kita dapat memberikan contoh yang baik terhadap bawahan kita agar mereka segan terhadap kita, seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi dan mengawasi bawahannya dalam pekerjaan yang diperintahkan.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya ketika seorang pemimpin mampu menjadi contoh yang baik kepada karyawannya maka kinerja yang baik yang akan dihasilkan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Andi Susanto pada tahun (2013) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar ($2,460 > 2,026$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,019 < 0,05$). Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kulit murni asia tenggara maka Ho ditolak Ha diterima.

Motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya ketika karyawan mendapatkan dorongan dan motivasi dalam bekerja maka kinerja yang baik yang akan dihasilkan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Trenggono Widodo pada tahun (2018) yang mengatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai f hitung sebesar ($12,347 > f$ tabel 3,244) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). Maka penelitian ini berhasil

membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kulit murni asia tenggara maka Ho ditolak Ha diterima.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah apabila karyawan selalu diperhatikan oleh atasan. Maka gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin diperusahaan dan karyawan selalu diberikan dorongan dan motivasi maka kinerja yang dihasilkan dari karyawan PT. kulit murni asia tenggara akan semakin baik.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Galan Kusuma pada tahun (2018) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 4,968 lebih besar dengan nilai t tabel 2,026 artinya berpengaruh signifikan secara parsial dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sementara adjusted R square bernilai 0,633 atau 63,3% yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 63,3%, sedangkan sisanya 36,7% dipengaruhi faktor lain diluar gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik tingkat gaya kepemimpinan di perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan yang

- dihadarkan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara.
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 2,460 lebih besar dengan nilai t tabel 2,026 artinya berpengaruh signifikan secara parsial dengan tingkat signifikan 0,019 lebih kecil dari 0,05 ($0,019 < 0,05$). Sementara nilai adjusted R square sebesar 0,368 atau 36,8% dan memiliki pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 36,8%. Sedangkan sisanya 63,2% dipengaruhi faktor lain diluar motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat motivasi kerja di perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara.
 3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara, hal ini dapat dilihat dari hasil uji SPSS versi 24 diperoleh nilai f hitung 12,347 lebih besar dari f tabel 3,244 ($f_{hitung} 12,347 > f_{tabel} 3,244$) dan nilai R square 0,400 atau 40 % sedangkan sisanya 60% dipengaruhi oleh faktor lain, hal ini menunjukkan semakin baik tingkat gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan di PT. Kulit murni asia tenggara.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2014. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ".Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ".Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan MasalahEdisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan MasalahEdisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011.Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara,Jakarta
- Rivai V, Mulyadi D. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali pers; 2011.
- Rivai, Veithzal dan Sagala,Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2011).Manajemen Sumber Daya Manusia,Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas
- Singgih Santoso, Statistik Nonparametrik, Jakarta:PT Elex Media Komputindo, 2010
- Sugiyono. (2010). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2014. Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan

mudah dipahami. Yogyakarta: PT
Pustaka Baru

Uno, Hamzah B. 2009. Teori motivasi dan
Pengukurannya (Analisis di
Bidang Pendidikan). Jakarta : Bumi
Aksara.